

FR_GERICHTE 605 2014 144 vom 22. Oktober 2015

FR Kantonsgericht, 2015-10-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_144

FR: FR_GERICHTE 605 2014 144 du 22 octobre 2015

IT: FR_GERICHTE 605 2014 144 del 22 ottobre 2015

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Le recours, interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière, est recevable, le recourant, étant en outre directement atteint par la décision querellée et ayant dès lors un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit, cas échéant, annulée ou modifiée.

E. 2

a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0) et 44 al. 1 let. a de l'ordonnance afférente à la LACI (OACI; RS 837.02), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute, parce qu'il a donné à son employeur, par son comportement et en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, un motif de résiliation du contrat de travail. La suspension est en un tel cas prononcée par la caisse de chômage (art. 30 al. 2 LACI, 2e phr.).

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 b) D'après la jurisprudence, la notion de faute en matière d'assurance-chômage n'est pas identique à celle qui est admise en droit civil ou pénal; elle s'en différencie, entre autres, par le fait que le comportement de l'assuré ne doit pas être en soi blâmable. Il suffit que ce comportement, au lieu de travail, ou en dehors de celui-ci, soit incorrect (DTA 1982 no 4 p. 37 consid. 1a, 1970 no 15 p. 48 et 49 et no 19 p. 60 et les références). La suspension du droit à l'indemnité, prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour des justes motifs au sens des art. 37 et 346 al. 2 du code des obligations (CO; RS 220), ni même qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 no 18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 181 consid. 2a). Il suffit que son comportement général soit à l'origine de son licenciement (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 no 18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 181 consid. 2a). Tel peut-être le cas aussi lorsqu'il présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (DTA 1995 no 18 p. 107 et 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1). Le chômage lui est dès lors imputable non seulement lorsqu'il s'est rendu coupable d'une violation de ses engagements contractuels proprement dits, mais aussi lorsqu'il a fourni à l'employeur un motif de dénonciation valable, par une attitude fautive, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou hors des heures de travail (DTA 1954

no 32 p. 29). En d'autres termes, il n'est pas nécessaire qu'il existe un motif de résiliation immédiate du contrat pour admettre une faute en assurance- chômage. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant lui être infligée que si le comportement reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend l'oppose à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir la faute contestée et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (DTA 1995 no 18 p. 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1).

E. 3

Selon l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (lit. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (lit. c).

E. 4

Est en l'espèce litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que le droit à l'indemnité de chômage du recourant a été suspendu pour une durée de 31 jours, en d'autres termes s'il doit se voir imputer un « chômage fautif ». Lui ne soutient n'avoir commis aucune faute qui aurait pu conduire à son licenciement et se défend d'avoir provoqué la perte de son emploi. La Caisse retient au contraire comme établies les déclarations de l'employeur qui attesteraient de la commission d'une faute, grave qui plus est. Il convient de se référer au dossier constitué. a) Né en 1977, le recourant s'est inscrit au chômage auprès de la Caisse intimée le 6 février 2014 (dossier Syna, p. 115).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 Il venait de perdre l'emploi qu'il occupait au sein de l'entreprise C. _____ SA, filiale du groupe D. _____ et principal fournisseur mondial de système de jauges hermétiques utilisées dans le domaine de la marine. Il avait été engagé le 1er décembre 2010 en qualité d'employé en logistique (« logistic employee ») au sein du département d'entrepôt (« warehouse ») et dès lors assigné à la gestion des stocks et à la préparation et l'envoi des commandes (cf. contrat de travail, dossier Syna, p. 80). Il touchait un salaire mensuel brut de CHF 5'100.-, avec un treizième salaire (cf. contrat de travail). La résiliation qui lui a été signifiée le 6 décembre 2013 ne contenait ni motifs ni détails: « par la présente et suite à notre conversation de ce jour, nous vous confirmons la résiliation de votre contrat de travail avec C. _____ SA. Votre date de début dans la société étant le 1er décembre 2010, votre contrat prendra fin le 28 février 2014 » (dossier Syna, p. 84). Aucun reproche particulier n'était donc adressé au recourant, le délai de résiliation de deux mois étant celui ordinairement applicable (cf. contrat de travail). A l'appui de son inscription au chômage, le recourant précisait toutefois, comme motif de résiliation : « d'après l'entreprise, une faute grave dans l'inventaire qui a entraîné un décalage financier très important » (dossier Syna, p. 100). La Caisse a dès lors voulu entendre l'employeur. Par message électronique signé de sa responsable des RH, également cosignataire de la lettre de licenciement, celui-ci a indiqué que la rupture des relations de travail avait en fait été motivée pour deux raisons. D'une part, le comportement et l'attitude du recourant ne répondait pas aux standards de l'entreprise: « Nous avons effectivement eu des meetings avec lui concernant ses performances. Outre des remarques de son manager, lors de comportements non appropriés, il a reçu des informations sur ses problèmes disciplinaires ainsi que son manque d'efficacité et ses mauvais résultats le 12 mars 2013, lors de son évaluation annuelle. Il avait reçu une note de 6, ce qui est en-dessous du niveau requis en

termes de comportement, selon les critères de D._____. Il lui avait alors été demandé une amélioration de ses performances » (courrier du 27 mars 2014, dossier Syna, p. 72). Il aurait, d'autre part, commis une erreur lors de l'établissement d'un inventaire et cette erreur préjudiciable n'aurait pas été la première : « Malheureusement, son comportement ne s'est pas amélioré et avons dû, suite à un incident survenu en fin d'année entraînant une rupture de confiance, effectuer un meeting formel le 6 décembre 2013. Ce meeting a eu lieu en présence du manager et du responsable du site. La discussion s'est portée sur son comportement général, ainsi que sur une erreur due à un manquement lors de l'établissement d'inventaires Cette erreur étant préjudiciable pour la société et étant donné que ce n'était pas la première remarquée, nous lui avons signifié son licenciement » (courrier précité, dossier Syna, p. 72). A l'appui de ses explications, l'employeur produisait les évaluations du recourant, datées du 12 mars 2013. Les postes pour lesquels il ne semblait pas correspondre aux standards internes ne concernaient pas directement la qualité de son travail, mais son rapport aux autres (« make people better », « foster teamwork and diversity », « global mindset » ou encore « effective communicator »).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 C'est uniquement sur ce point que l'on attendait qu'il s'améliore: « relationship with peers. Collaboration and communication within team and with other dep. Develop his sense of relations and focus on solving the issues instead of blaming ». Mais il était bien noté dans l'accomplissement des tâches qui lui avaient été confiées (« growth and customer focus », « get results », « intelligent risk taking », « self-aware learner », « integrative thinker »). Voire excellent, d'un point de vue technique (« technical or fonctionnal excellence »). Dans l'ensemble, ces évaluations donnent à penser qu'il était un bon, voire un excellent élément, mais confronté à des difficultés avec ses collègues. En revanche, il montrait du respect à ses supérieurs : « good attitude with his superiors ». Ce qui dénote au passage qu'il n'était qu'un simple employé. Suite à ces premières explications, la Caisse intimée a demandé à l'employeur plus de détails et a tout particulièrement souhaité disposer de documents prouvant ses dires : «Vous avez eu des meetings avec l'assuré concernant ses performances (merci de nous envoyer des copies des rapports de ces meetings et/ou attestations, PV etc). Remarques du manager (merci de nous envoyer des copies de ces remarques et/ou attestations, PV etc). Vous avez demandé une amélioration des performances de l'assuré (merci de nous envoyer des copies de ces demandes et/ou attestations, PV etc). Un incident survenu en fin d'année entraînant une rupture de confiance (merci de nous expliquer de manière plus détaillée ce fait) » (courrier du 10 avril 2014, p. 65). En réponse à cette demande, l'employeur n'a fait parvenir qu'un seul nouveau message électronique, précisant que le recourant aurait commis une erreur dans une inscription « au crayon » : « Nous l'avons licencié en fin d'année passée suite à une erreur remarquée après un problème de système. Un autre employé a dû refaire les inventaires et a constaté des résultats qui ne correspondaient pas à ce qui avait été rédigé au crayon par lui. Ceci étant une erreur portant préjudice à la société, nous lui avons signifié son licenciement. Il a également été informé lors de son évaluation en mars 2013 (envoyée lors de mon email précédant) que son comportement était en-dessous des exigences de D._____. Il a signé cette évaluation » (courrier du 23 avril 2014, dossier Syna, p. 46). De son côté, le recourant conteste tout cela. Il s'est tout d'abord défendu d'avoir commis une faute propre à causer son licenciement : « En tous les cas, je n'ai fait aucune action volontaire qui a fait perdre quelque chose à l'entreprise et aucune annonce de faute grave n'a été mentionnée lors de mon licenciement. Je tiens à préciser que j'ai un brevet fédéral de gestionnaire en logistique et que je fais mon travail très sérieusement et je ne me serai pas

permis de faire des erreurs qui auraient pu amener à mon licenciement » (courrier du 29 mars 2014, dossier Syna, p. 64).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 Il ajoutait avoir été surpris et choqué lorsqu'il s'était vu signifier son licenciement, sans vraiment comprendre ce qu'on lui reprochait : « mon licenciement a été un vrai choc et l'événement s'est produit rapidement. Je n'ai pas bien compris sous l'émotion de l'annonce le motif de ma mise à la porte. Je me suis dit que pour être licencié, il fallait que j'aie fait quelque chose, de grave en lien avec le travail que je fais tous les jours c'est-à-dire en relation avec le stock, donc l'inventaire. (...) Il est évident que si mon employeur m'a mis à la porte, c'est qu'il en connaît lui, le juste motif » (courrier précité). Il a indiqué par la suite avoir demandé des explications à son ex-employeur, mais celui-ci n'aurait pas été en mesure de prouver ses allégations: « Par la suite, en date du 3 avril 2014, vous m'avez contacté et m'avez informé que mon ancien employeur avait fait mention d'avertissements, dont moi-même je n'étais pas au courant. Et vous m'avez dit que vous attendiez des preuves complémentaires de mon employeur. Alors j'ai envoyé un email le 4 avril 2014, à la responsable des ressources humaines afin d'obtenir des explications. Le 4 avril 2014, elle m'a contacté par téléphone (et non par courrier ou email) et m'a affirmé que rien de tout cela n'avait été mentionné et que rien contre moi n'a été signalé à Syna et on n'a rien à envoyé à Syna contre vous parce qu'en effet on n'a rien » (courrier du 8 avril 2014, dossier Syna, p. 63). b) La question à trancher est de savoir si, dans tout cela, on peut trouver matière à faute grave, imputable au recourant. Tout d'abord, et même si la jurisprudence laisse entendre que cela n'est pas forcément déterminant, l'absence d'une résiliation des rapports de travail pour justes motifs plaide en faveur du recourant. Il ne fait en tous les cas pas sens de lui reprocher, comme dans la décision querellée, de ne pas avoir contesté son licenciement. D'une part, parce que les motifs, que l'employeur n'a finalement invoqués que dans le cadre de la présente procédure, ne lui ont pas été signifiés par écrit et, d'autre part, parce qu'il n'y a pas toujours lieu de contester un licenciement respectant le délai de congé ordinaire pour s'engager dans un bras de fer juridique à l'issue incertaine susceptible en outre, comme le fait remarquer le recourant, de compromettre un CV. Admettre le contraire entraînerait une suspension systématique des indemnités de chômage de tous les assurés s'étant vu signifier leur licenciement pour des raisons autres qu'économiques, ce que l'on ne saurait manifestement déduire ni de la LACI ni de l'OACI. L'employeur a finalement indiqué qu'une grave erreur préjudiciable avait été commise dans l'établissement d'un inventaire, et que ce n'était pas la première. C'est cet élément qui aurait conduit à la rupture des relations de travail. Il semble dès lors que les problèmes que le recourant semblait rencontrer avec ses collègues n'aient pas été décisifs, sans quoi des mesures auraient été prises à l'issue de la procédure d'évaluation, plusieurs mois plus tôt. Pourtant invité à le faire, l'employeur n'a fourni aucun document dans ce sens.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 Sur ce dernier point encore, il apparaît que le recourant n'était qu'un employé et il n'est pas clairement établi qu'il ait eu une équipe sous ses ordres. En revanche, il avait des comptes à rendre, notamment semble-t-il déjà à son « manager », ainsi qu'aux gens qui l'évaluaient, et c'est plutôt à ces derniers supérieurs hiérarchiques qu'il incombait de régler tout éventuel problème à l'interne. Le recourant précise dans ses écritures que les difficultés relationnelles provenaient du fait qu'il ne parvenait pas à convaincre le reste de l'équipe, en place depuis des années et réticente aux changements, d'appliquer de nouvelles procédures. Vu l'excellence de ses compétences techniques, l'on peut tout à fait se figurer qu'il y ait pu avoir des désaccords sur la manière

d'envisager le travail, mais cela ne saurait encore constituer une violation des obligations du travailleur, d'autant moins lorsque son attitude est respectueuse avec ses supérieurs et que ses résultats sont jugés bons. Il est dans tous les cas étonnant, dans ces conditions, qu'il ait fini par commettre une grave erreur préjudiciable à l'entreprise dans la gestion des stocks. Cette erreur n'est d'ailleurs pas compréhensible et on ne saurait dès lors la qualifier de faute. Elle n'est explicitée par aucun document et ses conséquences ne sont pas chiffrées. Elle aurait au demeurant consisté en une annotation « au crayon », découverte plus tard par un autre employé. Le fait qu'une simple écriture « au crayon » puisse avoir entraîné une grave erreur de système, dont on ne sait, là encore, rien du tout, dénote surtout un problème d'organisation et de fonctionnement interne, dont le recourant, simple employé, ne peut à l'évidence être tenu pour unique responsable. Cela ne cadre une nouvelle fois ni avec le respect affiché vis-à-vis de ses supérieurs et donc de la hiérarchie, ni avec l'évaluation de ses aptitudes strictement professionnelles. Il n'existe enfin aucune preuve d'antécédents de ce genre dont il aurait pourtant été coutumier, si l'on en croit l'employeur et l'on finit par se demander pourquoi ce dernier n'a pas renvoyé pour justes motifs un si mauvais élément. Il découle de tout ce qui précède que l'on ne peut retenir en l'espèce une quelconque faute, même légère, au sens où l'entend l'assurance-chômage. Le fait que la Caisse intimée ait dans un premier temps recherché des preuves documentées des manquements de son assuré et qu'elle n'en ait finalement pas obtenu aurait dû la conduire à ne prononcer aucune mesure de suspension. Sans doute le recourant n'était-il pas vraiment apprécié au sein de son entreprise, mais il n'existe en l'espèce aucun élément permettant de dire que, jeune nouvellement arrivé au sein d'une équipe et techniquement bien formé, il était seul responsable de cette situation. L'allégation après-coup d'une grave erreur, dont on ne se sait du reste rien, paraît n'avoir tout au plus été qu'un prétexte à son licenciement et ne saurait en tous les cas avoir des effets au niveau du chômage. Ces seules circonstances ne pouvaient justifier une suspension du droit aux indemnités. Bien fondé, le recours doit ainsi être admis et la décision sur opposition annulée.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9

E. 5

a) La procédure étant gratuite, il n'est pas perçu de frais de justice. b) Le recourant a enfin droit à une indemnité de partie. Celle-ci est fixée d'après la liste de frais déposée par la mandataire dans le cadre du recours, le

E. 7

juillet 2014. Cette liste atteste tout d'abord d'un montant de CHF 1'610.- d'honoraires, calculés au tarif horaire de CHF 230.- alors en vigueur. A quoi s'ajoutent les débours, pour CHF 75.40. Ce premier sous-total est encore soumis à une TVA de 8%, qui représente CHF 134.85. Au final, c'est donc une indemnité de CHF 1'820.25 qui peut être octroyée, dans la mesure où elle correspond au travail strictement nécessaire qui semble avoir été fourni en l'espèce. Elle est mise à la charge de la Caisse intimée qui succombe. la Cour arrête: I. Le recours est admis et la décision querellée est annulée. Partant, la mesure de suspension de 31 jours est levée. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Une indemnité de partie de CHF 1'820.25 (avec TVA de CHF 134.85) est octroyée au recourant, directement en mains de sa mandataire. Elle est mise à la charge de la Caisse intimée. IV. Communication.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa

notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 22 octobre 2015 /mbo Présidente Greffier-rapporteur

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.